

Pondok Pesantren: Lulusan Santri Beriman dan Profesional Berbasis Manajemen Sumber Daya Manusia

Ittihad

email: ittihadkalijaga@gmail.com

STIT Palapa Nusantara Lombok NTB

Abstrak. Mengembangkan budaya profesional di sekolah (madrasah) dilakukan dengan 1) menerapkan system penerimaan siswa baru yang ketat, 2) kegiatan orientasi sekolah pada siswa baru, 3) memberlakukan tata tertib sekolah/madrasah dan tugas kompensasi, 4) melaksanakan system pembelajaran yang mantap, dan 5) melaksanakan pemasaran lulusan. pada penelitian ini disaat banyak lembaga pendidikan mengalami penurunan peserta didik yang signifikan, justru Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani mengalami kenaikan santri. Dalam membekali masa depan santri, Ponpes Syaikh Zainuddin NW Anjani memberikan pelajaran agama, umum dan keterampilan. Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia merupakan penelitian lapangan menggunakan pendekatan kualitatif. Kehadiran peneliti di lapangan sebagai instrumen. penelitian di lakukan di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tulis yang bersumber dari dua macam yaitu: informan dan arsip (dokumen). Teknik pengumpulan data melalui wawancara (interview). Pengamatan (Observasi) dan dokumentasi. Teknik analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Hasil penelitian bahwa karakteristik Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani menurut tipenya termasuk dalam pondok pesantren modernt yakni pondok pesantren kalafi, menurut tipe Pondok Pesantren tipe D. Implementasi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dilakukan sebagai berikut: perencanaan dilakukan berdasarkan analisis trend, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk perencanaan, pengorganisasian selanjutnya dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik. Pelaksanaan meliputi: metode rekrutmen belum terbuka sehingga tidak ada seleksi. Orientasi belum dilaksanakan pada semua tenaga baru. Pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan dari Kanwil Kemenag Kabupaten Lombok Timur. Pengendalian meliputi: penilaian baru menggunakan cara pendekatan individual. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan job analisis.

Kata-kata Kunci: Pondok Pesantren, Beriman dan Profesional, Manajemen Sumber Daya manusia

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang mampu berperan sebagai faktor keunggulan kompetitif adalah yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan yang tinggi, berperilaku profesional dan dapat mengembangkan diri. Pondok Pesantren sebagai sub sistem pendidikan keagamaan berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas profesional.

Pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani merupakan bentuk pendidikan yang menyeimbangkan antara pendidikan keagamaan dan pendidikan umum. Kelebihannya pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani memberikan suatu penyegaran dalam pembentukan sistem pendidikan yang sudah modernisasi. Tujuan proses modernisasi dalam tubuh pesantren adalah untuk menyempurnakan sistem pendidikan islam yang ada dalam pesantren.

Keterpaduan pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani antara ilmu pengetahuan keagamaan islam dengan ilmu pengetahuan umum dan teknologi, merupakan langkah persiapan lembaga pendidikan ini untuk mempersiapkan peserta didiknya atau santrinya untuk memasuki era globalisasi yang penuh persaingan dalam berbagai dimensi kehidupan. Fenomena tersebut perlu diungkapkan secara empiris, sehingga dapat diakses dan

sekaligus lebih memberikan motivasi dalam rangka percepatan pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas lembaga secara komprehensif.

Dalam pelaksanaan modernisasi ditubuh pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani diperlukan kerjasama dari semua stakeholder untuk menjamin kelancarannya. Salah satu upaya lah manajemen sumber daya manusia yang meliputi: perencanaan meliputi Job analisis dan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengendalian meliputi penilaian dan kompensasi, sebagai usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuannya menghasilkan output yang baik yaitu santri yang berkualitas sebagai calon intelektual muslim yang handal. Untuk mengupas masalah ini perlu diungkap hal-hal sebagai berikut:

Pondok pesantren merupakan tempat belajar dan tempat tinggal para santri yang dibimbing oleh seorang kyai yang disini juga berfungsi sebagai pimpinan dan para ustad dalam rangka memperdalam ilmu agama islam secara mendalam dan komprehensif. Berdasarkan jenisnya sebuah pondok pesantren dapat di bedakan menjadi 5 jenis:

Jenisnya pondok pesantren dibedakan menjadi lima yaitu: pertama, pondok pesantren yang paling sederhana.

Disini masjid digunakan sebagai tempat pengajaran agama Islam (Ziemek, Manfred, 1986: 55). Jenis ini khas bagi pesantren sufi dengan pengajian yang teratur dalam masjid dengan pengajaran pribadi oleh kyai kepada anggota kaum; Kedua, bentuk dasar dilengkapi dengan suatu pondok yang terpisah, asrama bagi para santri yang sekaligus menjadi ruangan untuk tinggal dan belajar yang sederhana. Jenis ini mempunyai semua komponen pesantren klasik; Ketiga, pesantren itu dengan komponen-komponen klasik yang telah diperluas dengan suatu madrasah. Kurikulum madrasah berorientasi pada sekolah-sekolah pemerintah resmi; Keempat, selain perluasan komponen pesantren klasik dengan suatu madrasah, juga mempunyai tambahan program pendidikan ketrampilan dan terapan bagi santri maupun remaja desa sekitarnya. Seperti program pertanian, pertukangan, peternakan, menjahit, dan sebagainya; Kelima, pesantren modern yang disamping sektor pendidikan ke-Islaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi. Paralel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan.

Sedangkan pada umumnya pondok pesantren dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu: 1) pesantren salafi, yang mengkhususkan mengajarkan agama hanya dengan menggunakan kitab klasik sebagai inti pendidikan, dan 2) pesantren kalafi, yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan

sistem pendidikan persekolahan (Dhofier, Zamakhsyari, 1994:30).

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 3/1997, ada empat tipe pondok pesantren, yaitu: pertama, pesantren tipe A, yaitu pesantren dimana para santri belajar dan bertempat tinggal bersama guru (kyai). Kurikulum terserah pada kyai, cara memberikan pelajaran individual dan tidak menyediakan madrasah untuk belajar. (madrasah) dalam pengajarannya; Kedua pesantren tipe B, yaitu pesantren yang memiliki madrasah dan kurikulum pengajarannya dari kyai dilakukan dengan cara stadium jeneral, pengajaran pokok terletak pada madrasah yang diselenggarakan. Kyai memberikan pelajaran secara umum kepada para santri pada waktu yang telah ditentukan. Para santri tinggal di lingkungan itu dan mengikuti pelajaran dari kyai disamping mendapatkan ilmu pengetahuan agama dan umum di madrasah; Ketiga, pesantren tipe C, yaitu pesantren yang fungsinya utamanya hanya sebagai tempat tinggal atau asrama, santrinya belajar di madrasah atau di sekolah umum, fungsi kyai sebagai pengawas, Pembina mental dan pengajar agama; Keempat, pesantren tipe D, yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok dan sekaligus sistem sekolah atau madrasah.

Pengertian Budaya Profesional budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan atau tradisi. Sedangkan profesional adalah suatu kondisi kemampuan bekerja di bidang tertentu yang mempersyaratkan kualitas tinggi dan tidak setiap orang dapat melakukannya (Arikunto, 1998:22).

Seseorang dapat dikalsifikasikan profesional apabila memiliki cirri-ciri (1) menampilkan perfoma kerja yang cepat, tepat dan efesien pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian; (2) proses dan produk kerjanya memenuhi standar nilai profesi; dan (3) pekerjaan yang sesuai bidang keahlian member makna yang berarti.

Manajemen adalah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia, dapat diaikan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerja dengan pekerja, terutama untuk menciptakan dan memanfaatkan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan-individu tersebut.

Proses manajemen sumber daya manusia kegiatan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh terdiri dari : analisis pekerjaan perencanaan SDM. Rekrutmen dan seleksi. Orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kompensasi penilaian kerja, hubungan kerja termasuk disiplin kerja dan penyelesaian konflik serta motivasi kerja

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang dilaksanakan dengan cara mengamati terhadap pekerja yang dilaksanakan dengan cara mengamati terhadap pekerja, dari bukti-bukti yang

benar dari supervisor (Gomes, Faustino, 2003:31).; Perencanaan Sumber Daya Manusia perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan (Husaini Usman, 2009:6); Pengorganisasian adalah proses mendesain kegiatan kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husaini Usman, 2009:146).

Pengorganisasian sumber daya manusia adalah proses mendesain kegiatan kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husaini Usman, 2000:146). Rekrutmen dan seleksi adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan organisasi (Notoatmojo, Soekijo , 2009: 105). Orientasi dan penempatan harapan masing masing. Pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan (Danim, Sudarwan, 2008:43). Penilaian Kinerja atau prestasi kerja adalah proses evaluasi atau untuk unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi; Kompensasi (sistem/skala upah/gaji) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian (Notoatmojo, Soekijo , 2009:142).

B. Metode

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dengan pendekatan studi kasus, akan dapat dilihat secara mendalam suatu fenomena melalui

metode observasi. Metode observasi yang digunakan adalah observasi langsung yaitu mengamati secara langsung tentang kejadian-kejadian dalam proses kehidupan sekolah/madrasah. Pada penelitian pendidikan banyak hal yang dapat diukur melalui observasi, seperti tingkah laku santri pada waktu belajar, tingkah laku pendidik pada waktu mengajar dan sebagainya. Melalui pengamatan dapat diketahui bagaimana sikap dan perilaku individu. Dengan studi kasus juga dapat dilihat secara intensif tentang keadaan temporer yang aktual berkaitan dengan peristiwa dan interaksi fenomena di sekolah/madrasah baik secara individu, kelompok maupun institusi (Nana sudjana dan Ibrahim. 1989).

Kehadiran peneliti di lapangan sebagai instrumen. penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tulis yang bersumber dari dua macam yaitu: informan dan arsip (dokumen). Teknik pengumpulan data melalui wawancara (interview). Pengamatan (Observasi) dan dokumentasi. Teknik analisis data bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2010:37).

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Zainuddin NW Anjani berada di Desa Anjani Kecamatan Suralaga kabupaten Lombok Timur, menurut jenis pondok pesantren ini termasuk pondok pesantren moderent

yaitu pesantren yang disamping sektor pendidikan keislaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi. Paralel dengan itu diselenggarakan pendidikan keterampilan yaitu menjahit, cetak dan perikanan. Menurut kelompok pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani termasuk pesantren kalafi yaitu pondok pesantren yang selaiin mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari, juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarnya. Menurut tipe pondok pesantren ini Syaikh Zainuddin NW Anjani termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok sekaligus sistem sekolah.

Perencanaan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani. Job analisis dan perencanaan. Perencanaan yang dilakukan menggunakan analisis trend yaitu data tahun lampau digunakan untuk memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Analisis ini memang cukup mudah dan bagus, tetapi ada kelemahannya, yaitu: bahwa tingkat kebutuhan sumber daya manusia tidak sepenuhnya tergantung pada data historis, ada faktor-faktor lain seperti perubahan jumlah pendaftaran anak dengan lulusan, yang juga akan mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang.

Pengorganisasian sumber daya manusia, sistem pengorganisasian yang dilakukan perlu adanya pengembangan yang cukup signifikan, karena jika diamati pengorganisasian di pondok

pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani baru pada bagian organisasi sebagai struktur (desain organisasi) yang diantaranya adalah pembagian tugas. Oleh karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, ormaka pada bagian organizing dalam MSDM harus benar-benar melengkapi sesuai dengan teori yang ada. Dengan organizing yang baik berarti alat untuk mencapai tujuan baik sehingga tujuanny untuk mencetak santri yang berkualitas akan mudah tercapai.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa sudah melaksanakan rekrutmen dengan baik, yaitu membagi tahapan-tahapan menjadi empat (identifikasi tenaga pendidik, sumber calon, metode rekrutmen, penawaran lowongan). Sehingga jumlah pendidik sudah sesuai dengan jumlah murid yang ada dengan kualifikasi yang tepat dan sesuai job.

Jika dianalisis pelaksanaan seleksi di pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani cukup sederhana tetapi hasilnya dapat maksimal, di buktikan dari data yang ada bahwa pengajarnya semua berpendidikan S1 dan kebanyakan sudah mempunyai jabatan penting di instansi Negara maupun swasta, dalam hal ini yang agak sulit adalah menganalisis tenaga sekitar yang berkompeten dan merayu bagaimana orang yang dituju mau dan bahkan tertarik untuk ikut memperjuangkan pendidikan di pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani. Data penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa ponpes Syaikh Zainuddin NW Anjani sudah melaksanakan orientasi, walaupun dengan metode sederhana dan biaya yang

relative tapi tujuan orientasi dapat tercapai.

Pelatihan yang dilaksanakan ponpes sudah ada dan tidak sesuai dengan tujuan tetapi tidak ada salahnya jika pengurus pondok mengetahui langkah langkah penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, agar pelatihan menjadi lebih focus sesuai dengan kebutuhan pondok pesantren (Sirait, 2006:14).

enilaian yang dilakukan pengurus Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani relative sederhana dan perlu dikembangkan dimana penilaian kinerja harus: 1) menetapkan standar kerja; 2) menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan; 3) memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Peranan Pendidik. Peranan pendidik di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani dalam mengaembangkan budaya professional dilakukan sesuai dengan tugas dan jabatannya. Sebagai pengajar dan pendidik guru guru memberikan contoh prilaku professional dengan menampilkan diri pada tingkat kompetensi yang tinggi. Contoh perilaku professional tersebut antara lain disiplin, tanggung jawab, etos kerja, dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya.

Peranan Kepala Sekolah/ Madrasah. Wujud nyata dari peranan kepemimpinan sekolah/madrasah dalam mengembangkan professional dapat

dilihat dari peranan masing-masing personil pimpinan sekolah. Peranan dari pimpinan tersebut dibahas sebagai berikut:

Peranan Kepala Sekolah/ madrasah di Pondok Pesantren MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani tidak diragukan lagi peranannya dalam mengembangkan budaya professional, sebab kepala sekolah mengkoordinir seluruh kegiatan di sekolah. Kepala MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani member contoh berprilaku professional. Kepala sekolah telah berusaha mengembangkan kemampuan guru sehingga mengarah ke tingkat professional. Sebab guru yang demikian yang dapat mendorong usaha mengembangkan budaya professional di sekolah. Untuk menjadi professional di samping hal tersebut di atas, pada diri guru juga harus timbul motivasi dan dedikasi yang tinggi. Maka kepala sekolah selalu memperjuangkan tingkat kesejahteraan guru, sebab mereka biasa berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas apabila sekesahteraan dijamin.

Peranan Kurikulum. Peranan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam mengembangkan budaya professional diwujudkan dengan menyusun jadwal mengajar serta menentukan guru pengampu pelajaran yang tepat. Sebab dengan urutan mata pelajaran yang tepat tiap-tiap harinya akan emepengaruhi kualitas pembelajaran hari itu.

Peranan wakil kepala sekolah kesiswaan. Bidang kesiswaan di MAP Syaikh Zainuddin NW Anjani dalammemberlakukan tata tertib sekolah berperan menentukan sanksi-sanksi

terhadap pelanggaran yang dilakukan siswa. Bagian kesiswaan tersebut menyusun jadwal pelaksanaan dan jenis pekerjaan dari tugas kompensasi. Dalam menegakkan disiplin, wakil kepala sekolah kesiswaan MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani peranannya sangat besar. Sebab dengan tugas kompensasi yang telah disusun oleh bidang kesiswaan mampu mendidik siswa dan membuat mereka menjadi berhati-hati dan patuh terhadap peraturan sekolah. Padahal patuh terhadap peraturan merupakan dasar dari budaya professional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya professional di sekolah/madrasah di bahas sebagai berikut:

Motivasis siswa, maksudnya adalah dorongan atau keinginan yang kuat pada diri siswa untuk menempuh semua proses pembelajaran di sekolah/ madarasah. MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani siswanya dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut tercermin dari ketekunan, kerajinan dan antusias siswa terhadap semua kegiatan di sekolah, baik itupada pembelajaran teori maupun praktik. Dengan demikian meskipun peraturannya sangat ketat, karena memang sudah menjadi cita-citanya makanya siswa dapat antusias mengikuti pembelajaran dan patuh terhadap peraturan.

Etos Kerja Guru, dalam pengertian ini yang maksud adalah semangat dari guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Di MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani etos kerja guru-gurunya cukup membanggakan. Guru-guru senantiasa dapat menempatkan dirinya

sebagai pengabdian pada dunia pendidikan. Guru-gurunya disiplin tinggi dan mempunyai komitmen terhadap tugasnya. Tidak pernah ada kasus guru mengeluh karena tugasnya terlalu berat atau tidak cocok. Menurut bagian pengajaran, dalam pembagian tugas mengajar guru, pertimbangan utamanya adalah kemampuan yang dimiliki pada mata pelajaran yang diampunya. Sejak awal pada guru diberikan kebebasan untuk menyampaikan keberatan jika tidak cocok dengan pembagian tugas mengajar, terutama dengan mata pelajaran yang diampunya. Namun selama ini tidak pernah ada yang menyampaikan keberatan.

Peran serta yayasan, keikutsertaan pihak yayasan sebagai pengelola MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani yang utama adalah menyediakan fasilitas /sarana yang diperlukan bagi penyelenggaraan proses pembelajaran. Siswa MAPK Syaikh Zainuddin NW Anjani biasa profesional apabila telah dibiasakan bekerja dengan mesin-mesin yang kondisinya baik dan jumlah cukup, sehingga siswa mempunyai tingkat keterampilan yang tinggi. Yayasan berperan menyediakan fasilitas pembelajaran tersebut.

Saran Pembelajaran. Untuk menumbuhkan sikap dan pengetahuan yang cukup sehingga lulusannya berbudaya profesional diperlukan sarana pembelajaran yang memadai. Baik pembelajaran di kelas maupun di luar.

D. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan *Pertama*, karakteristik pondok pesantren Syaikh Zainuddin

NW Anjani adalah 1) menurut jenisnya termasuk pondok pesantren modern yaitu pesantren yang disamping sektor pendidikan keislaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi. Paralel dengan itu diselenggarakan pendidikan keterampilan; 2) Menurut kelompok pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani termasuk pesantren kalafi yaitu pondok pesantren yang selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari, juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan sistem pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarnya; 3) Menurut tipe pondok pesantren ini Syaikh Zainuddin NW Anjani termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok sekaligus sistem sekolah.

Kedua, implementasi manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani sebagai berikut: 1) Perencanaan yang dilakukan menggunakan analisis trend, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk perencanaan; 2) pengorganisasian baru dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik; 3) pelaksanaan meliputi metode rekrutmen belum terbuka sehingga seleksi kurang maksimal, pelaksanaan orientasi tenaga pendidik baru belum merata, pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan dari Kanwil; 4) Pengendalian meliputi: penilaian baru menggunakan cara pendekatan individual dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan job analisis.

Ketiga, Kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya professional dapat dikembangkan di sekolah/ madrasah jika semua elemen dalam sekolah tersebut mendukung.

Faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya professional di sekolah/ madrasah adalah (1) motivasi siswa; (2) etos kerja guru; (3) peran serta yayasan; (4) sarana pembelajaran.

AL-Furqan

Daftar Rujukan

- Arikunto, 1998. *Prosedur penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dhofier, Zamakhsyari, 1994. *Tradisi Pesantren, Study Tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3S.
- Fajar, Abdul Malik, 1999. *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. Bandung: Mizan.
- Gomes, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Hasbullah, 1996. *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia, Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan perkembangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Husaini Usman, 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: Edisi 3, Bumi Aksara.
- Makmun, 2009. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo, Soekijo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngalim, Abdul, 2010. *Komunikasi Multiarah Dalam Manajemen Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Rohiat, 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi ke 10. Bandung: Alfabeta.
- Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Tulus, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ziemek, Manfred, 1986. *Pesantren dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: LP3M